



Secretaría General de Igualdad y Conciliación
 Paseo de Roma, s/n, módulo E, 3ª planta
 06800 Mérida

MEMORIA ECONÓMICA SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PYMES DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, Y SE APRUEBA LA PRIMERA CONVOCATORIA.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 66.1 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y a efectos de determinar la estimación del coste a que dará lugar la aprobación del Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras autónomas y pymes dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, y se aprueba la primera convocatoria, se emite la presente Memoria económica.

1.- ANTECEDENTES.

Las medidas de conciliación, en su recorrido histórico, se han centrado principalmente en el ámbito de las personas trabajadoras, en permisos por nacimiento, acogida o adopción; permisos de lactancia de obligada negociación con la empresa, reducciones de jornada laboral o excedencias no retribuidas. Recursos parciales que se limitan a periodos concretos y que impactan en las carreras profesionales de las mujeres, sin abarcar de forma global y con una perspectiva más amplia los cuidados. En general, estas medidas de conciliación no han atendido las necesidades específicas de los diversos modelos de familia o de los colectivos más vulnerables; tampoco han promovido la flexibilización de las jornadas laborales, hasta la introducción del teletrabajo como medio de conciliación laboral y solamente en ámbitos concretos.

En la actualidad, la sociedad sigue demandando mecanismos de conciliación que permitan a las personas trabajadoras compatibilizar su vida profesional y personal. Sin embargo, estos mecanismos deben ir necesariamente acompañados de las medidas que garanticen su efectividad en el ámbito de la relación laboral y especialmente la igualdad de las personas trabajadoras, la no discriminación y la corresponsabilidad, evitando así la discriminación y la perpetuación de roles de género. La necesidad de encontrar modelos de trabajo que permitan compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y profesional y además garantice los principios sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, convierte el trabajo a distancia (TAD) y más concretamente al teletrabajo, como modalidad de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en una de las herramientas más prácticas a tal efecto, constituyéndose en un modelo de organización flexible que permite la adaptación de la jornada laboral, en aquellos sectores en los que resulta posible su aplicación. En este contexto aparece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio) con la que el legislador trata de actualizar la normativa interna que hasta la promulgación del RD 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de septiembre) se recogía en el art.13 del Estatuto de los trabajadores, y establecer las bases de una nueva forma de trabajo con sujeción a los principios internacionales y acuerdos alcanzados en el marco Comunitario Europeo.

Csv:	FDJEXTPPPY6P7GNM2BCPGWR9CHB2CE	Fecha	03/07/2025 13:17:33
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	1/5



El teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia aparece recogido en nuestro ordenamiento jurídico como medida de conciliación, tras la reforma estatutaria introducida por el RDL 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo), que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo en la norma estatutaria lo que el legislador denomina “un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmula de trabajo a distancia”.

El citado precepto estatutario recoge el régimen jurídico para la adopción de dicha medida, y establece una norma común que resulta aplicable a cualquier persona trabajadora, incluidas aquellas que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo con sujeción a la referida Ley de Trabajo a Distancia y pretendan adaptar su jornada por motivos de conciliación familiar.

En cuanto al nivel normativo autonómico, el Estatuto de Autonomía de Extremadura en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero (BOE núm. 25, de 29 de enero) establece en el artículo 7.12 entre sus principios rectores que los poderes públicos regionales “considerarán un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.”

Así mismo, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (DOE núm. 59, de 25 de marzo), en su artículo 3 establece que, para lograr sus objetivos, los principios generales de actuación de los poderes públicos de Extremadura, en el marco de sus competencias, serán, entre otros:

“1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres. Que proscriba cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa.

2. La igualdad de oportunidades. Que imponga a los poderes públicos de Extremadura la obligación de adoptar las medidas oportunas para garantizar el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y para eliminar la discriminación.

(...)

7. El fomento de la corresponsabilidad, entendida como reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de las personas en situación de dependencia. Los poderes públicos de Extremadura adoptarán las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Extremadura.

(...)

16. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.”

Así, según el artículo 56 de la mencionada Ley, corresponderá a la Junta de Extremadura:

“1. Desarrollar actuaciones que contribuyan a fomentar un reparto más equilibrado entre las mujeres y los hombres de Extremadura de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, así como al respeto de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

Csv:	FDJEXTPPPY6P7GNM2BCPGWR9CHB2CE	Fecha	03/07/2025 13:17:33
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	2/5



hombres que garantiza esta ley, propiciando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. Impulsar la corresponsabilidad en la distribución del tiempo de trabajo y ocio y contemplarán, en cualquiera de las acciones y medidas, el impacto transversal que afecte a las familias extremeñas, especialmente a las monoparentales, con personas dependientes o con vecindad en el ámbito rural, favoreciendo la conciliación.”

Por su parte el apartado 4 del artículo 57 de la misma Ley establece que “*La Junta de Extremadura adoptará medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.*”

Es necesario, por tanto, desde la Administración Autonómica, establecer medidas concretas que faciliten una conciliación efectiva en el ámbito de las relaciones laborales de las personas trabajadoras.

En este contexto, la Junta de Extremadura ve como una prioridad promover una efectiva conciliación familiar y laboral ya que lo considera un aspecto clave para construir sociedades más justas, inclusivas y sostenibles. Se considera necesario promover políticas y prácticas que faciliten este equilibrio ya que se trata de una responsabilidad compartida entre empleadores, gobiernos y la propia ciudadanía, con el fin de lograr un desarrollo integral que beneficie a todos y todas.

Por todo ello, la Junta de Extremadura considera necesario favorecer el establecimiento de medidas de conciliación como son el teletrabajo y la flexibilización de la jornada a través de ayudas dirigidas a personas trabajadoras autónomas y a pymes para formalizar acuerdos de teletrabajo y/o flexibilidad horaria con sus empleados y empleadas.

2.- BASES REGULADORAS.

Tal y como dispone el artículo 8 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones en la Comunidad Autónoma de Extremadura, con carácter previo al otorgamiento de subvenciones, deberán aprobarse las normas que contengan las bases reguladoras de la concesión en los términos establecidos en esta Ley. Es por lo que, conforme a lo establecido en dicho precepto, procede la elaboración del Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras autónomas y pymes dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, y se aprueba la primera convocatoria, que se realiza a la vez que se aprueban las bases reguladoras de las mismas, concretamente en la “Disposición Adicional Única” del Decreto.

3.- OBJETIVOS Y EFECTOS.

Este proyecto de Decreto tiene como objetivo, a través de ayudas económicas, destinadas a personas trabajadoras autónomas y pymes para implantar medidas de conciliación como el teletrabajo y/o la flexibilización de la jornada en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el promover una mejor conciliación familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades organizativas de la empresa.

Sus efectos a largo plazo permitirán que se siga avanzando en la consecución de los objetivos en materia de igualdad, mediante políticas efectivas que promuevan una mejor conciliación familiar, personal y laboral, lo que contribuye a conseguir una sociedad más equilibrada, inclusiva y productiva.

Csv:	FDJEXTPPPY6P7GNM2BCPGWR9CHB2CE	Fecha	03/07/2025 13:17:33	
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	3/5	



4.- FUENTES DE FINANCIACIÓN Y COBERTURA PRESUPUESTARIA.

La financiación de las subvenciones reguladas en el presente Decreto se hará con cargo a las aplicaciones presupuestarias correspondientes de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para cada ejercicio presupuestario y con el límite establecido para cada uno de ellos. Las subvenciones recogidas en la primera convocatoria están financiadas por la Presidencia de la Junta de Extremadura con un importe total de un millón de euros (1.000.000,00 €) que se imputará con cargo a la aplicación presupuestaria 02006/253A/47000 y Proyecto 20250236 “Fomento de medidas de conciliación en el ámbito laboral” de los fondos de la Comunidad Autónoma, con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2024, prorrogados durante el ejercicio 2025, desde el 1 de enero de 2025 hasta, en su caso, la aprobación y entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2025.

En el caso de que se produjera, según lo previsto en el artículo 29.3 de la citada Ley 6/2011, de 23 de marzo, el agotamiento del crédito presupuestario y no procederse a efectuar las modificaciones de crédito correspondientes o no existir nuevas disponibilidades presupuestarias, se declarará terminado el periodo de vigencia de la misma mediante anuncio de la persona titular de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, que será objeto de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (<http://doe.juntaex.es>) y en el Portal de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/A11/es/index>), con la consiguiente inadmisión de las solicitudes posteriormente presentadas.

Conforme a lo establecido en el artículo 40.2 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura se consideran pagos anticipados las entregas de fondos con carácter previo a la justificación, como financiación necesaria para llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención. Por su parte, el artículo 35.7 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura establece que las subvenciones que se concedan en atención a la concurrencia de una determinada situación en el receptor no requerirán otra justificación que la acreditación por cualquier medio admisible en derecho de dicha situación previa a la concesión, sin perjuicio de los controles que pudieran establecerse para verificar su existencia.

Respecto al régimen de pago previsto en el artículo 14 del proyecto de Decreto se pone de manifiesto lo siguiente:

De acuerdo con el proyecto de Decreto podrán ser beneficiarias de las ayudas recogidas en el presente decreto, las personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia, dadas de alta en el régimen que corresponda de la Seguridad Social o en la mutualidad del Colegio Profesional correspondiente, sean o no a su vez miembros de sociedades civiles, de comunidades de bienes, o socios de sociedades mercantiles, y las pequeñas y medianas empresas, incluidas las sociedades civiles con personalidad jurídica que formalicen un acuerdo/s de teletrabajo, por un período de tiempo no inferior a un año, con una o varias personas trabajadoras vinculadas a la empresa por contrato laboral, así como contratar personal nuevo en la modalidad de teletrabajo y establecer en el propio contrato el acuerdo que regule esta situación por un período de tiempo no inferior a un año o que formalicen acuerdos de flexibilidad horaria por un período no inferior a un año, con un trabajador o trabajadora vinculada a la empresa por contrato laboral y/o acuerdos colectivos, firmados con más de un trabajador/a o, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes del personal o, en su defecto, con la totalidad o parte de la plantilla.

Por ello, se considera que, acreditada dicha situación, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos para ser subvencionable antes de la concesión de la ayuda, la previsión realizada en el

Csv:	FDJEXTPPPY6P7GNM2BCPGWR9CHB2CE	Fecha	03/07/2025 13:17:33
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	4/5



en cuanto al abono de la subvención en un único pago, no tiene carácter de pago anticipado en el sentido de lo previsto en el artículo 40.2 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo anteriormente citado.

5.- REPERCUSIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Como ya se ha avanzado, el proyecto de Decreto por el que se establecen las referidas ayudas económicas incluye la aprobación de la primera convocatoria, de conformidad con la modificación de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, realizada por el Decreto-Ley 1/2024, de 28 de mayo.

En este sentido, teniendo en cuenta las previsiones realizadas por la Secretaría General de Igualdad y Conciliación, la primera convocatoria, anualidad 2025, se financiará con un importe total de un millón de euros (1.000.000,00 €) que se imputará con cargo a la aplicación presupuestaria 02006/253A/47000 y Proyecto 20250236 “Fomento de medidas de conciliación en el ámbito laboral” de los fondos de la Comunidad Autónoma.

Sin perjuicio de los incrementos crediticios que puedan realizarse a lo largo del mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2011, de 23 de marzo, y en concreto en el artículo 29.3, se podrá aumentar la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas en función de las disponibilidades presupuestarias.

Respecto al importe de la ayuda individual, la misma ascenderá a 2.500 euros por trabajador o trabajadora con un acuerdo, individual o colectivo, de teletrabajo, formalizado en un contrato de teletrabajo, bien por adaptación del contrato que tenía en la empresa o bien por la realización de un nuevo contrato para una persona no vinculada a la empresa o con un acuerdo, individual o colectivo, de flexibilidad horaria, anexo al contrato, con el límite máximo de 10.000 euros por empresa y convocatoria. El límite máximo por empresa se incrementará en 1.000 euros para aquellas empresas en las que la tasa de ocupación femenina sea por lo menos igual a la masculina.

Una vez dictada la Resolución de concesión, se procederá al pago de la subvención en un único abono por el 100% del importe previsto en la misma

La persona o empresa beneficiaria podrá ser subvencionada, dentro de cada convocatoria, una sola vez, por cada acuerdo firmado con un trabajador o trabajadora, siempre y cuando cumpla con los requisitos del decreto de bases reguladoras y realice la actuación subvencionable para percibirla. Así mismo sólo podrá acogerse a una de las dos líneas existentes por trabajador/a.

En Mérida, a fecha de firma electrónica

LA SECRETARÍA GENERAL DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Maria del Ara Sánchez Vera

Csv:	FDJEXTPPPY6P7GNM2BCPGWR9CHB2CE	Fecha	03/07/2025 13:17:33
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	5/5

